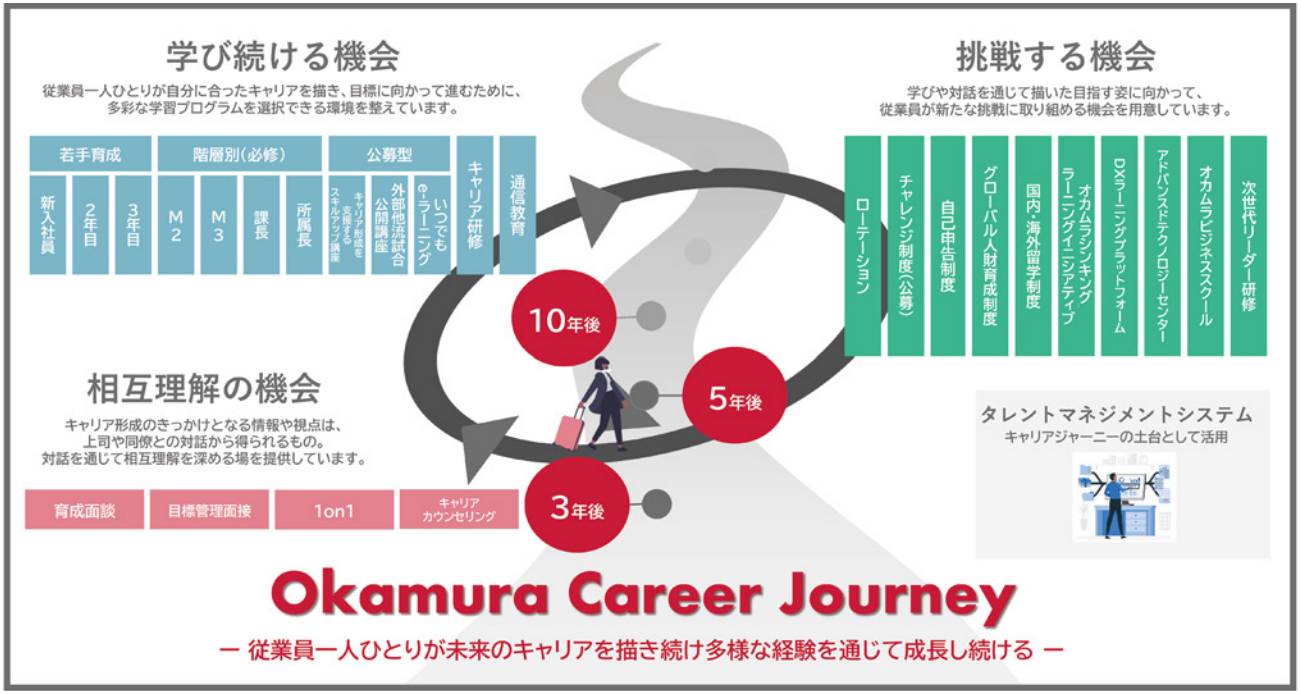
人財育成

オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記し、そのための方策として「職制を通じての教育訓練を促進する」「自己啓発をすすめるための環境を整備する」「チームの中の一員として、協力しながら最高の能力を発揮できるような人間育成をはかる」ことなどを挙げています。また、2023年度から3カ年の中期経営計画の中では、従業員と会社がともに成長する「人財育成」を目指しています。具体的には、「オカムラキャリアジャーニー」を実現するため、従業員同士の相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会の整備を行っています。

オカムラキャリアジャーニー

オカムラでは、従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け、多様な経験を通じて成長し続けることを「オカムラキャリアジャーニー」と定義しています。
オカムラが提供する相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会を自ら活用し、従業員一人ひとりが「自分にとって価値のある人生」の実現と日々の成長につなげていけるよう、キャリア支援の環境を整備していきます。



キャリアジャーニーの土台になる仕組み

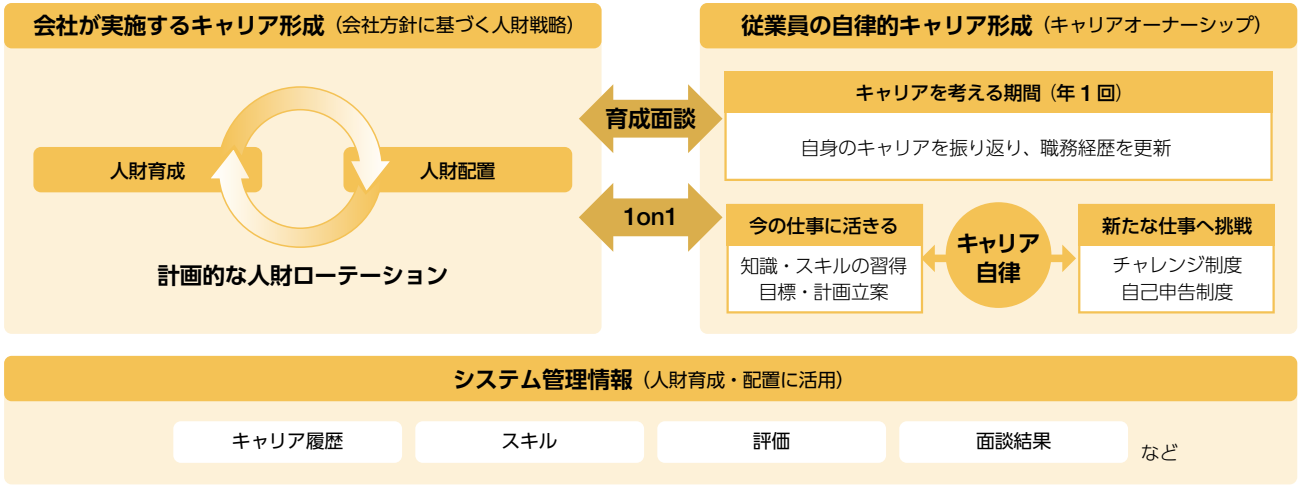
オカムラでは、従業員一人ひとりのキャリアジャーニーを実現するための土台として、人財情報の可視化を進めています。

タレントマネジメントシステムの活用

従業員一人ひとりが持つ知識やスキルなどの情報は重要な経営資源であり、そのような情報を人財活用へとつなげていくために、オカムラでは2021年よりタレントマネジメントシステムを導入しています。

事業本部ごとの「タレント情報」を把握するための「HR面談」、人財流動性を高めることを目的とした「適材適所の人員配置」、従業員が所属長とともにキャリアデザインを描く「育成面談」、今までの経験をもとに希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」などにおいて、タレントマネジメントシステムを活用しています。また、従業員が自身の異動や昇格履歴、職務内容や実績など、いつでも閲覧することができる環境を整えることで、従業員の自律的なキャリア形成を促しています。
タレントマネジメントシステムに蓄積された情報を分析・活用することで、組織および従業員のパフォーマンス最大化を目指しています。

タレントマネジメント



相互理解の機会の提供

オカムラは、上司と部下の関係性の質が高い職場の中で、互いの働きがいを考え行動する経験を通じて、個と組織がパフォーマンスとモチベーションを向上させることを目指しています。

キャリアカウンセリングの機会

従業員一人ひとりの「オカムラキャリアジャーニー」の実現に向け、本人が希望するキャリアの実現度を高めることを目的とした各種キャリア面談の機会を設けています。
2024年度からは、従業員の「タレント情報」把握やキャリア形成支援などを目的とし、「HR面談」を新たに導入しました。事業特性や従業員のニーズに応じた面談計画を立案し、従業員と各事業部のHR担当が1対1で対話を行う形式を採用しています。この面談では、従業員が抱える課題や今後のキャリア目標を共有･確認し、その後のキャリア支援や具体的なフォローアップ体制の構築につなげています。
また、年度末時点で60歳になる従業員に対しては、8月から10月の間に「60歳面談」を実施しています。この面談は、キャリア支援研修や育成面談を通じて深めてきたキャリアビジョンについて、HR担当・所属長と再確認を行う場としています。この面談を通じて、従業員一人ひとりのライフステージやキャリアプランに応じた柔軟な働き方を支援しています。

インストラクター制度

新入社員は入社後１年間、キャリア入社者は半年間、先輩社員がインストラクターとして１対１でサポートするインストラクター制度を導入しています。

新入社員・キャリア入社者は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」ことを通じて成長の機会を持つことができます。また、インストラクターは業務上の指導だけではなく、新入社員の成長支援も行います。毎月面談を行い、新入社員が前向きな気持ちで仕事に取り組めるようコミュニケーションを図る機会としています。面談の際に食事を伴う場合、その費用は会社が補助しています。面談の実施状況や、新入社員・キャリア入社者の成長状況は、その上司や、部門の教育担当者に共有され、部門全体で新入社員・キャリア入社者育成を行っています。

「1 on 1」の実施

上司と部下の相互理解と部下の成長、組織パフォーマンスの向上を目的とする対話の時間を設けるため、「部下のための時間」として「1 on 1」を実施しています。

部下は、自身の成長とキャリア開発、業務や組織・チームにおける課題の改善・相談の場に、上司は、部下との信頼関係の構築と相互理解、一人ひとりの成長と組織の成長促進、部下のコンディション（心身の健康状態の確認含む）の確認の場としています。

効果的に部下と「1 on 1」を実施する為に、新任の課長職・生産事業所のグループリーダー全員を対象とした「1 on 1ワークショップ」を行うほか、動画コンテンツやメールマガジンの配信を毎月行い、「1 on 1」の実施を支援する体制も整えています。

さらに、2024年度は７月度の所属長研修で全所属長に対し「1 on 1実践講座」を実施。所属長と課長の「1 on 1」を推奨するとともに、８月以降の育成面談に向け対話スキルの向上を図りました。

従業員の成長・キャリア開発に向けた育成面談

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けて所属長とメンバーの対話の機会を重視しており、キャリアデザインを所属長と一緒に考えることを目的とする育成面談を年１回行っています。2023年度からキャリアだけでなく、働きがいについても考える機会としています。

育成面談の実施前には自身の職務内容や実績を振り返り、タレントマネジメントシステムに登録します。登録した内容は所属長が確認できるようになっており、キャリアコミュニケーションシートを活用してwill：やりたいこと、can：できること、must：するべきことを所属長とメンバーが各々考え、現状から今後のありたい姿やキャリアデザインについてまで、認識を共有できるようにしています。

創業以来のオカムラの文化「話し合い」

「話し合い」は、同じ職場で働く者同士が相互理解を深め、お互いから学び、職場の課題を改善する取り組みで、創業以来、社内に根付いている文化の一つです。役職や年齢に関係なく自由に話し合うことで、働きやすくより良い会社をつくることを目指しています。「話し合い」の推進者を所属長とし、「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の４つのテーマに基づき、月に１回以上の実施を推奨しています。

2023年度より、「相互理解がとても深まった」「職場改善がより進んだ」「勉強会実施によりメンバーの知識・スキルがさらに高まった」のいずれかを満たす「話し合い」を職場ごとに公募し、優れたものを「話し合いイチオシ賞」として表彰する取り組みを実施しています。事務局で優れた取り組みを選抜した後に、従業員および執行役員の投票を実施し、「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の受賞部門を、創立記念式典で表彰しています。

「話し合い」の主なルール

頻度・参加者
月に１回以上、部門全員（推奨）
- テーマにより所属長などが参加しないことも可とする
- 目的に合わせて小集団を変更することも可とする

実施時間
就業時間内で20分～１時間程度

実施場所
原則として社内施設
（話し合いにふさわしい社外施設の利用も可）

実施単位
部門の規模やテーマに合わせて設定（小集団も可）

実施方法
対面、オンライン、ハイブリッド（オンライン＋対面）

- オンラインでも必ず顔を見ながら実施する
- 一方的な報告のみの会議方式では行わない
- 月ごとに目的とテーマを設定し、役職に関係なく意見交換を行う
（グループに分かれて実施する場合も、部門で共通したテーマを取り扱うことが望ましい）

テーマ
「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の中から選択

- 「教育」は会社からテーマを支給して取り組むもの
- 長期スパンで一つのテーマに取り組む、毎月テーマを変える、いずれも可
- 2023年度以降、毎年６月に「話し合い」の振り返りを実施
（何らかの「成果」が出たとメンバーが感じられるよう、所属長は留意して話し合いを推進する）

VOICE

左：オフィス環境事業本部
営業本部　首都圏営業本部
外資法人支店
比嘉 真太郎

右：生産本部　第一事業部
つくば事業所　製造管理部
小島 龍

生販（生産・販売）一体を目指して
～つくば事業所と外資法人支店の「エンゲージメント爆上げ」話し合い

話し合い時の集合写真

つくば事業所では、工場見学に訪れたお客さま、外部の方や従業員などを若手従業員が案内する新たな試みが始まりました。その取り組みの第一弾として、外資法人支店のメンバーと一緒に、工場見学と情報交換を行う部門横断の話し合いを実施しました。この話し合いは、生産部門と販売部門の双方の課題やニーズを共有し、相互理解を深める機会となりました。

工場見学では、つくば事業所の入社2年目の従業員が案内役を務め、工場内の製造工程をわかりやすく丁寧に説明しました。普段はメールなどを通じてやり取りしている両部門ですが、実際に現場を見ることで、特注が難しい理由や製造の苦労がわかり、営業担当からは「普段のやり取りで疑問に思っていたことへの理解が深まった」と好評でした。

見学後には情報交換会を行い、生産部門と販売部門の担当者が直接対話する場を設けました。参加者からは「営業とは違う形でお客さまからの要望や相談が工場に届くプロセスを理解できた」「営業がお客さまとどう向き合い、どんなことで困っているかを知ることができた」との声があり、相互の気づきを振り返りました。

部門横断の話し合いには、「エンゲージメント爆上げ」というタイトルの通り、お互いの部門で知り合いが増えることで業務が進めやすくなり、仕事がより楽しくなるなどの効果がありました。スケジュール調整は大変ですがぜひ続けていきたいと思っています。

今回の話し合いは、2024年度の「話し合いイチオシ賞」において「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門で表彰されました。今後、私たちの取り組みが社内の他部門にも広がり、部門同士の関係性が深まって、働きやすい環境づくりにつながっていったら嬉しいです。

学び続ける機会の提供

オカムラでは、人財ポートフォリオに基づく職能資格制度において、資格等級と役割期待に対する自覚と行動を促す機会を提供するとともに、自らの成長と能力向上のためのキャリア形成支援に取り組んでいます。

階層別研修

オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。

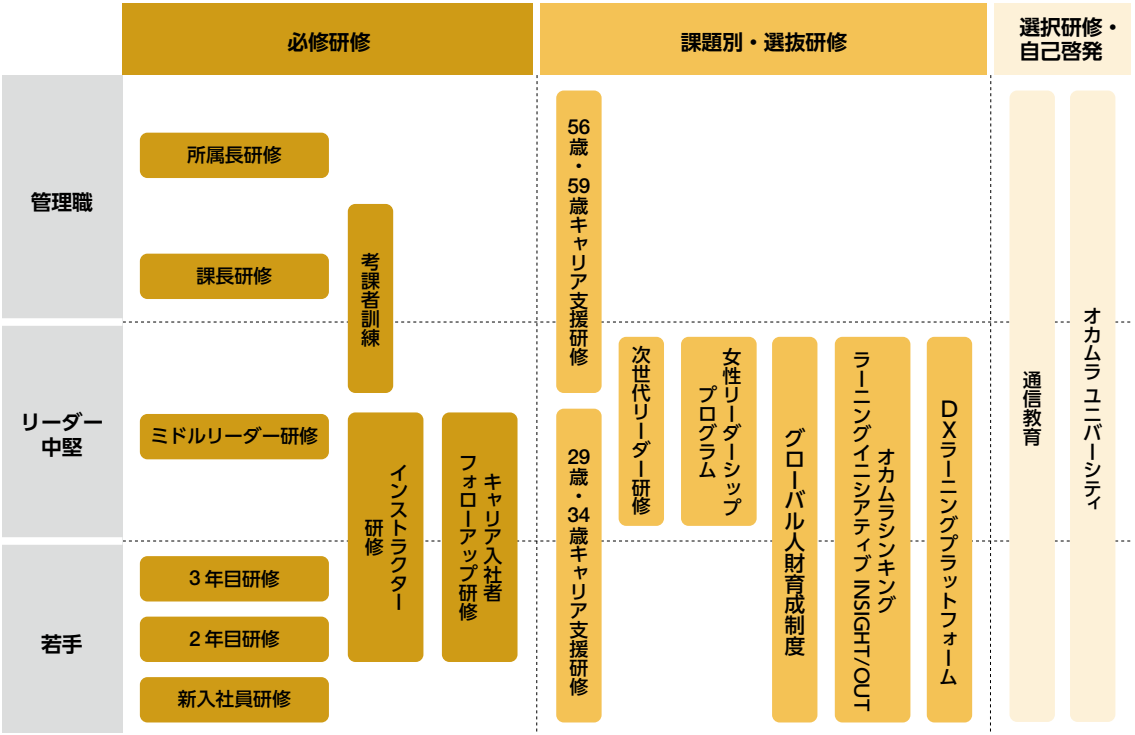
入社１年目から３年目までの従業員を対象とする若手研修においては、３年目終了時のゴールを「Try＆Learnを繰り返すことで自己成長し、周囲を巻き込みながら成果を出すことができる人財」と設定し、１年目・２年目・３年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。それらのフォローアップ研修は、学びの定着と同期意識の醸成を目的として、宿泊形式で実施しています。

４年目以降の従業員に対しては昇格時に、「期待されている役割を理解した上で、必要なマインドとスキルを学ぶ」ことを目的として、リーダー中堅層には「ミドルリーダー研修」、管理職層には「新任課長研修」「新任所属長研修」を実施しています。これらの研修は、研修前後のe-ラーニングを用いた知識のインプット、集合研修、グループ討議などを組み合わせたブレンド型研修として実践的なトレーニングや交流に重点を置き、学びの効果を高めています。

また、毎年、前年度に入社した従業員を対象に、オカムラへの帰属意識強化・働きがい向上・組織全体の生産性向上を目的として「キャリア入社者フォローアップ研修」を実施しています。同期との相互理解や、同じくキャリア入社をした先輩を招いてのパネルディスカッション、役員講話、ものづくりの現場を改めて理解するために工場見学も行っています。

さらに、新任考課者を対象に、人事考課制度の内容や評価の基本を理解し、公正な処遇と人財育成を実現することを目的とした「新任考課者訓練」を行っています。また、上司と部下の相互理解、部下の成長、そして組織パフォーマンスの向上を目的とした「１ on １の導入ガイダンス」も実施しています。

研修プログラム体系（人財開発部主催・共催）



VOICE

キャリア入社者フォローアップ研修に参加して

物流システム事業本部
物流システム営業部　大阪支店
千田 安孝

2023年8月に入社し、キャリア入社者フォローアップ研修を受講しました。新入社員とは違い、キャリア入社者には同期がいないことが当たり前だと思っていましたので、2023年度キャリア入社のメンバーに会えることが楽しみでした。キャリア入社者はさまざまな会社での経験がありますので、一緒に研修を受けるメンバーの経歴や入社経緯も気になるところでした。
実際にキャリア入社者フォローアップ研修を受講して印象深かったことは、2つあります。1つ目は執行役員による講話を通じて学んだオカムラの歴史です。新入社員でないと聞けないと思っていた話を聞くことができ、先人の努力があって今のオカムラが存在することを改めて感じる機会となりました。時代の流れとともに、その土地、そのタイミングに合った製品を製造することで新たな道を切り拓いてきたことなどが印象的でした。また創業の精神である「協同の工業」は今日にも引き継がれていることがよくわかりました。オカムラをさらに良い会社にするのは今を生きる自分たちであり、一人ひとりが会社をつくっていく意識を持つことが大切だと感じました。2つ目は「悩みの共有」の時間です。グループワークで話し合いを行った際、社内システムや職場環境についての悩みなど、キャリア入社者として共通の悩みと職場によって異なる悩みがありました。それぞれの悩みについて、メンバー同士で互いに解決策を考えることは楽しかったです。
この研修に参加して、キャリア入社の同期がたくさんいること、自分と同じような悩みがありつつも高い志を持っている人がいることがわかりました。対面の研修で、顔を合わせて話せた効果だと思います。キャリア入社したメンバーが各職場で活躍していることがわかり、これからも切磋琢磨していきたいと思います。今後のキャリア入社の方たちに対し、自分がしてもらって嬉しかったことにプラスアルファの気遣いをするなど、人を大切にすることが良い会社につながると信じて行動していきたいと思います。

キャリアプランやライフプランを考える研修の実施

オカムラでは、29歳・34歳・56歳・59歳の従業員を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につなげるためのキャリア支援研修を実施しています。
キャリア支援研修のテーマは、「これからの自分を、立ち止まって考える」です。自分自身を知ること、今後のキャリアやライフを考えること、職種や経験が異なる同年代の従業員同士でのコミュニケーションを通じて多様な視点を得られることを目指し、研修を実施しています。（データ集 ▶ P.170）

オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）

オカムラ ユニバーシティは、従業員が自律的な学びをデザインすることを目的に開講した、オカムラの企業内大学です。「ジブンらしさを、デザインしよう」をコンセプトとし、正規従業員だけでなく、非正規従業員、派遣社員など、オカムラグループで働く全ての人が“学び”を楽しみ、多様な経験を通じて成長し続けられる機会を提供しています。
2024年度は「学びを通じてキャリアを切り拓く」をテーマに、コンテンツや講座内容をさらに充実させました。学びの動機付けを促す基礎的な講座から、MBAに関連する高度な講座まで、多彩なラインナップを整えています。

通信教育

従業員一人ひとりの学びの意欲に応えて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、非正規従業員を含む全ての従業員が申し込み可能な5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。階層別役割･能力、DX、PCスキル、思考力、問題解決力、コミュニケーション、英語、製造関連知識、ロジスティクス、健康・セルフケア、マネーリテラシー、キャリアデザイン、資格取得準備など、幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。

所属長研修

オカムラでは、各部門の「働きがい改革の責任者」を所属長と位置づけており、所属長研修は、所属長がメンバーの働きがい向上や部門の存在価値・業績向上につながるマネジメントを改めて考える機会とすることを目的としています。
本研修は、200名を超える所属長を対象に隔月で実施し、研修の中での学びや気づきを共有・議論することで理解を深め、その後の職場実践へとつなげることを重視しています。特に、所属長同士の対話を大切にすることで、学びを実践につなげ、成果を実感できる研修となるよう工夫しています。
また、本研修を通じて、所属長は新たな視点を得るとともに、「私たちの基本姿勢―SMILE―」の一つである“Shine”（学び・感性を磨くことで、自分が活きる）を率先して体現することで、メンバーの自発的な学習を促進しています。
2024年度は、「所属長みんなで考える『これからのオカムラのマネジメント研修』」をテーマに、全5回の日程で所属長研修を実施しました。

VOICE

所属長研修で学んだ目標設定の大切さ

商環境事業本部　営業本部
西日本営業部　九州第二支店
支店長
濵 隆文

私の部門では、数年前まではベテラン社員ばかりでしたが、ここ数年で複数の新入社員が加わりました。自分の子どもと同世代であるため、趣味や好きなアーティストなどを聞いても世代間ギャップを感じてしまい、従来とは違うコミュニケーションの取り方やマネジメントについての課題を感じていました。所属長研修では、他部門の所属長がどのようなコミュニケーションやマネジメントを行っているかを聞いてみたいと思い研修に臨みました。
研修を通じて、仕事上の指示やアドバイスをする際に、自分の考えや意図をしっかり伝えることの難しさを改めて感じました。例えば、急ぎで実行を指示したつもりが、指示事項に対する自分と相手の重要性の認識が異なっていて後回しになっていたことがありました。より具体的に締切日時を提示することや重要な指示には「重要だよ」と一言付け加えることで、相手に確実に伝わるのではないかと思います。
また今回の研修では、この数年で若いメンバーが増えて働き方が大きく変化をしている中、働きがいやエンゲージメントを高めるための一人ひとりの目標設定の大切さも学びました。以前、入社5年目のメンバーに、未経験だった冷凍冷蔵ショーケースの新規物件を担当させたところ、1年間で大きく成長しました。営業の数値目標もありますが、困難ながらも実現できる目標があるとその仕事を通じて人間的にも成長できると実感しました。2025年度の目標設定の際には、会社や事業の方針から個人の目標設定を行うプロセスにおいて、各メンバーとしっかりと話し合い、お互いが納得をする目標設定を心がけたいと思っています。

挑戦する機会の提供

オカムラは、従業員一人ひとりのキャリア実現のため、創造と変革につながる未来を見据えて、従業員が挑戦する場を提供し続けます。

チャレンジ制度

「チャレンジ制度」は、従業員が社内公募されている多種多様な職務に挑戦できる制度です。部門の戦略上、知識を持つ人や有資格者が必要となった場合や、新規事業や事業拡大による人員増加を行う場合に募集されます。2024年度は、面接などの審査を経て、7名が新たな職務に就くことが決まりました。

自己申告制度

オカムラでは、従業員が働きがいや充実感を得られる仕事に従事することが最も生産性が上がる、という基本的な考え方に基づき、希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」を導入しています。自身の能力や経験・知見を生かし・思い描くキャリアを築くため、挑戦したいことなどをタレントマネジメントシステムに記入して会社に申告します。申告された情報はジョブ・ローテーションに活用されています。

グローバル人財育成制度

海外市場の拡大に対応できるグローバル人財の育成を目的とする「グローバル人財育成制度」を導入しています。
公募型で選抜した対象者は、通常業務から離れ国内語学留学として国内の語学学校へ3カ月間集中して通学します。語学学校では会話や文法、ビジネスコミュニケーションの他に、異文化理解などを学びます。成果発表の一つとして、自社ヘッドクォーターオフィスにて海外のお客さまをご案内するデモンストレーションや事業紹介のプレゼンテーションを取り入れています。効果測定として国内語学留学開始時と修了時に対象者全員がTOEICを受験し、2024年度も多くの対象者が大きくスコアを伸ばしました。
国内語学留学後、海外での語学留学や海外ビジネスに関わる業務へ従事する、海外現地法人に赴き現地の文化・商習慣にあわせた業務を行うなど、実際のビジネスを経験することで、海外勤務における総合的な適応力を養います。2024年度は8名が国内語学学校で学び、うち1名が海外留学、1名が海外赴任、1名が海外営業本部へ異動し活躍しています。

留学制度

技術革新やグローバル化に対応するため、従業員が新しい技術・技能・知識を広く習得する機会を提供することを目的に、国内・海外留学制度を設けています。会社からの指名・推薦または本人の申請にて認められると、国内・海外の教育機関および企業への留学ができます。これまでに企業や海外の大学、国内のビジネススクールへの留学実績があります。

国内・海外留学制度は、オカムラの創業者である故・吉原 謙二郎の顕彰事業として、吉原のモットーの一つである「事業は人なり」を、より一層充実させるために定められた「教育奨学規程」に基づくものです。「教育奨学規程」には、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどが明記されています。

オカムラシンキング_ラーニング イニシアティブ INSIGHT/OUT（略称：オカシン）

「中期経営計画2025」で目指している「新たな需要の創出」の実現に向けて、「デザイン思考」を活用した研修を実施し、従業員が新たな視点や発想に出合う機会として、2024年度より「オカムラシンキング_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT（略称：オカシン）」を提供しています。

このプログラムの大きな特徴は、ソニーデザインコンサルティング株式会社の協力により、一般的な研修とは異なるアプローチを採用している点です。「研修っぽくない研修」をコンセプトに、知識やスキルのインプットを最小限に抑え、マインドセットの変革を中心に据えたプログラムを構成しています。毎回異なるプログラムを通じて新たな経験を積み重ね、従来の視点から脱却し新たな視点や発想を獲得することを目指しています。

VOICE

生産本部　第一事業部
追浜事業所　オフィス技術部
北川 匠里

「オカムラシンキング_ラーニング イニシアティブ INSIGHT/OUT」に参加して

DX関連の研修など自己啓発のための新たな研修やプログラムが社内で次々と行われていることは知っていましたが、日々の業務の忙しさを言い訳にして積極的に参加してこなかったことに、少なからず後悔していました。「オカムラシンキング_ラーニングイニシアティブ INSIGHT/OUT（以下、オカシン）」は全6回の隔週開催と日程が明確で、あらかじめ業務の調整もしやすく、事業所長・所属長からの後押しをいただいたこともあり、案内があったその日に参加を決めました。この研修は、マインドセット中心の構成ということで、内容が全く予想できなかったことも興味を惹かれたポイントです。

「オカシン」で印象深かったことは、ある題材に対し賛否双方の立場になって情報を読み解き討論を行ったアカデミックディベートです。「対立派による反論ポイント」や「審査役が受ける印象」を予測しながら討論に備える必要があるため、物事を多角的に見る目が養われました。また、オカムラの統合報告書やサステナビリティレポートがディベートの背景資料として設定されており、オカムラの目指す姿や未来について理解を深めつつ、自身の考えについても整理する良い機会にもなりました。

回を重ねるうちに他の受講者への理解も深まり、自分自身も含めて各々が持つ考え方の傾向・方向性について意識しながらグループワークに臨むことができました。グループワークでは、あえて普段とは異なる視点・優先順位で物事を観察してまとめ上げるアプローチや、自分らしさを前面に押し出すアプローチなど、意図的に使い分けて取り組みました。多種多様なアウトプットが何度も求められ、「失敗がない」この研修だからこそ、他の受講者に刺激を受けてのアレンジにも果敢に挑戦する気持ちになれたのだと思います。

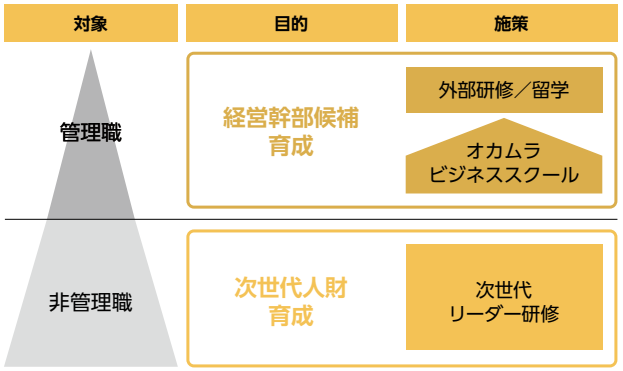
「オカシン」に参加して、模範解答を目指すだけでは得られない結果や成果がある、と実感できました。そしてその実感は、日々の業務においてもモチベーション向上と刺激につながりました。これから私自身やチームが生み出していくアウトプットが周囲の期待や共感を生み出せるよう、柔軟な発想を心掛けていきたいと思います。

所属や年代もバラバラで、日常業務では関わることのない受講者同士が集まったことで他部門のさまざまな事情も垣間見ることができ、改めてオカムラという会社の幅広さを実感しました。毎回どのようなテーマを課されるのか、自分や他の受講者のアウトプットがどこに着地するのか、そして与えられた時間内に無事まとめ上げることができるのか。楽しみつつも緊張感のある、貴重で濃密な経験ができました。飛び込むつもりで参加して良かったと思っています。

サクセッションプラン（次世代リーダー研修、オカムラビジネススクール）

オカムラでは、企業の持続的成長と変化するビジネス環境への対応力を高めるべく、変革を担える次世代の「経営人財」の育成を行っています。育成を通して「経験×知識×勘所」を磨き、経営人財が自身のキャリアジャーニーを描き研鑽を積んでいく施策を３段階にて展開しています。１つ目は、非管理職を対象にケーススタディを用いたビジネススキルの習得と、アクションラーニングを通して代表取締役や役員に自社課題の提案を行う「次世代リーダー研修」を９カ月間かけて実施しています（過去114名受講）。２つ目は管理職を対象に、外部講師に加え社内外の役員が講話を行い、経営課題を描き解決に向けたアクションに取り組む「オカムラビジネススクール」を2022年に開校しました（過去41名受講）。「企業経営」などについて幅広くテーマを選定し、外部コンサルタントの指導により毎月１回対面で１年間実施しています。３つ目は研修修了者の一部を外部研修や国内のビジネススクールへ派遣し、社内外を含めた多様な知見の共有や経営感覚を磨く機会を設け、習得した知見を現場で発揮できる状態を目指しています。

サクセッションプラン「経営人財」の育成ステップ



DXラーニングプラットフォーム（DXLP）の取り組み

「DXラーニングプラットフォーム（DXLP）」は、オカムラグループ内の幅広い領域でビジネスデザイナーを育成し、新規事業や業務改善のアイデアが現場から湧き上がるDX風土を醸成することを目指した取り組みです。ビジネスデザイナーとは、各部門の専門知識と経験を持ち、オカムラのビジネスを深く理解して事業課題を見極め、デジタル技術を掛け合わせて社会・顧客・従業員の体験価値を向上するアイデアを発想し、自ら実現を推進できる人財のことと定義しています。

事業領域を超えて集まったメンバーが、発想力や企画力などを高めるビジネススキル、ビジネス検討を行う上で必要なデジタルリテラシー、向上心や主体性といったマインドセットなどを学んだ上で、新規事業や業務改善の提案を行います。既に150件以上の提案が集まり、特に優れたものは代表取締役や役員へのプレゼンテーションを経て、実現に向けてプロジェクト化し提案者本人が関連部門と連携して推進しています。日々オカムラで仕事に向き合う中で「この業務を理想の形に変えたい」「こんなビジネスを始めたい」という想いを持つ従業員ならではの発案により、成果を上げているプロジェクトが多数生まれています。（関連 ▶P.19 、 ▶P.39 ）

2024年度DXLP発表会

TOPICS

若手従業員のキャリア育成支援「Discover商環境」

「Discover商環境」は、商環境事業本部の若手従業員が先進的な取り組みやキャリアロールモデルに触れ、組織や自身の将来への可能性を感じる機会を創出することを目的として、2023年度より開催している少人数制のイベントです。

イベントのテーマには、仕事・事例紹介（みらいの可能性や自身のキャリアイメージを持てるような商環境事業本部の新たな取り組みや仕事の紹介）や、キャリア相談（各職種の先輩社員に聞くキャリアの描き方相談）、会社理解（会社全体の取り組みや商環境事業の取り組みを紹介し理解を深める）などがあり、テーマ別に半日程度のアクティビティ（ワークショップと懇親会）として複数回行っています。アクティビティの企画運営は、それぞれのテーマを担当する中堅社員が中心となって進めています。

2023年度はトライアルと位置づけ、そこで出た意見を踏まえて、2024年度は夏に4回、冬に6回の合計10回のイベントを企画・開催し、延べ約80名が参加しました。参加対象となる若手従業員は複数あるテーマ別のアクティビティの中から、自分が希望するものにエントリーして参加します。ワークショップと懇親会を通じて、他部署の参加者と横のつながりを作る機会となることも大切にしています。

会社理解のワークショップを実施

VOICE

「Discover商環境」に参加して

商環境事業本部　営業本部
店舗デザイン部
首都圏第二デザインセンター
大浦 めぐみ

私は、商環境事業のお客さまである話題のスーパーマーケットについて学ぶアクティビティに参加しました。このアクティビティでは、店舗視察を行いました。事前に、このお客さまの店舗づくりを担当するオカムラチームの体制や受注状況、お客さまの特徴などを雑談形式でインプットし、店舗視察に臨みました。視察ではオカムラのお客さまである店舗運営の担当の方が案内してくださり、売り場だけでなくバックヤードの細部にまでおよぶこだわりや、今後の展望なども伺うことができ、一つ一つの熱い想いに感心するばかりでした。特にその中でも、食品を扱う場所である以上最も重要である衛生面に関して、より厳しい管理をするための自社基準を設けていることを知ることができ、大変勉強になりました。

私がこのアクティビティに参加した背景は、私自身が東京都内に勤務しており、担当物件も首都圏の一都三県であることが多く、担当地域以外の視察にはなかなか行くことができない状況にあることでした。そのような状況の中で「Discover商環境」の情報を知り、今回のイベントではお客さまから直接じっくりと話を聞きながら担当地域以外の店舗視察ができるとわかり、これを逃す手はないと申し込みました。

イベントでの集合写真

「Discover商環境」を通して得たことを2つ生かしていきたいと考えています。1つ目は「チームとして一致団結」して対応していくことです。営業・設計などの関わるメンバーみんなを一つのチームだと思ってさらに協力し合いながら仕事に向き合いたいと思いました。2つ目は「使いやすい」とは何かを丁寧に考えることです。買い物をする方にも、そこで働く従業員の方にとっても、「使いやすい場所」や「使いやすい物」であれば自然と取り入れられていくものだと感じましたので、今後は特に意識しながら設計業務へ反映していきたいと思います。